

региональном уровне программу психологического сопровождения профессиональной мобильности и карьерной готовности молодых специалистов в условиях вариативной среды с учетом региональных факторов и факторов образовательной среды вуза.

#### Литература:

1. Зеер Э. Ф. Многозначность феномена «мобильность» в профессиональном образовании // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Г. М. Романцева, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. - 352 с. – с. 30-36
2. Кормильцева М.В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: автореферат дис. ... к. псих. н. / М.В. Кормильцева. – Екатеринбург, 2009 – 24 с.
3. Михайлова И.В., Седунова А.С., Гнедова С.Б. Субъективные факторы профессиональной мобильности. // Теория и практика общественного развития. – 2015- №9. – Режим доступа: [http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2015/9/psychology/mikhaylova-sedunova-gnedova.pdf](http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/9/psychology/mikhaylova-sedunova-gnedova.pdf)
4. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему [Текст] / Л. С. Пилецкая // Молодой ученый. — 2014. — №2. — С. 693-697.

**УДК.159.9**

## **ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ШТАТНЫХ И НАЕМНЫХ АВТОВОДИТЕЛЕЙ**

*Фукин Анатолий Иванович*

*Институт экономики, управления и права, Россия, Казань*

### **Аннотация**

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к профессиональной деятельности, к другим людям, основу жизненной концепции и «философии жизни». Штатные и наемные автоводители имеют свои, характерные для их деятельности структуры ценностных ориентаций.

**Ключевые слова:** Ценностные ориентации; терминальные ценности; инструментальные ценности; штатные и наемные автоводители.

**Актуальность:** Каждая отрасль деятельности и персонал, осуществляющий эту деятельность, в силу специфики процессов производства обладает определенными психологическими особенностями. Этим проблемам посвящены работы Э.Ф.Зеера [2], Е.П.Ильина [4,5], Е.А.Климова [6], А.И.Фукина [8], В.Д.Шадрикова [9] и др. ученых. На автомобильном транспорте эти особенности связаны с водителями - основной категорией рабочих на транспорте [О.В.Глушко, Н.А.Игнатович, А.Н.Романов]. Водители могут заниматься доставкой грузов, почты, перевозкой людей и т.д. Причем в современном мире существует две категории автоводителей. Первые – это водители, которые работают в штатном порядке, в организациях, за определенную заработную плату. Вторая категория – это водители, работающие по найму, в частном порядке. Причем можно предположить, что у данных категорий водителей существуют различия в мотивационной структуре их деятельности, их ценностях и ориентациях, удовлетворенностью трудом, которые выработались во время их работы, в зависимости от содержания и условий деятельности. К сожалению научных исследований, в этом направлении ведется на сегодняшний день очень и очень мало. А от работы водителей, в том числе от их мотивационной сферы, во многом зависит выполнение плана перевозок, эффективность их деятельности.

**Цель исследования:** выявить различия в структуре ценностных ориентаций штатных и наемных автоводителей.

**Объект исследования:** штатные и наемные автоводители.

**Предмет исследования:** ценностные ориентации штатных и наемных автоводителей.

**Гипотеза:** в структурах ценностных ориентаций штатных и наемных автоводителей существуют определенные различия. У наемных - существует большая направленность к собственной деятельности и удовлетворенность ею.

**Задачи исследования:**

1. Осуществить теоретическое обоснование исследования ценностных ориентаций штатных и наемных работников.
2. Выявить терминальные ценности штатных и наемных автоводителей.
3. Выявить инструментальные ценности штатных и наемных автоводителей.
4. Определить различия в структуре и специфике ценностных ориентаций штатных и наемных автоводителей.

Методологической основой и методом исследования явились теоретическая модель изучения ценностных ориентаций М. Рокича, диагностические и статистические методы исследования.

Результаты исследования. Основные сферы деятельности водителей — это пассажирские и грузовые перевозки. Деятельность водителя является сложным трудом, который обусловлен неблагоприятными техническими, дорожно-климатическими условиями работы, нервно-психическим напряжением. То есть, можно сказать, что условия труда водителей являются довольно неблагоприятными, и поэтому в данной деятельности важны мотивационные факторы труда, которые и влияют на удовлетворенность трудом водителя, его мотивационную структуру, ценностные ориентации, направленность. Если рассматривать штатных водителей, которые имеют собственное рабочее место в какой-либо организации, и частных водителей, то

можно сказать, что условия их деятельности различаются, а именно в постоянстве работы, в оплате труда. В числе мотивационных факторов наемных водителей можно выделить большую личную ответственность за своевременность и точность перевозок, ориентацию на большее число заказов, так как от этого зависит их заработок и дальнейшее получение заказов. В этом плане штатные работники работают при более стабильных условиях деятельности. Их заработная плата относительно стабильна, не зависит от числа принятых заказов.

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни». Наиболее распространенной в настоящее время является теоретическая модель изучения ценностных ориентаций М. Рокича. М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Исследование проводилось в 2013-14 годах на базе водителей-экспедиторов (курьеров), которые занимаются доставкой грузов, экспресс-почты и т. д. В исследовании приняло участие 2 группы автоводителей по 30 человек в каждой. Первую группу составили водители, работающие в штатном порядке в организации, у работодателя, за заработную плату. Вторую группу составили водители, которые заключали договор с организацией в частном порядке – наемные работники и получали оплату в зависимости от выполнения заказов. Критериями оценки в данном исследовании были: терминальные и

инструментальные ценности водителей, которые раскрывают структуру их ценностных ориентаций.

В результате проведенного исследования ценностных ориентаций штатных и наемных водителей были получены следующие данные.

Терминальные ценности штатных водителей представляют следующую картину. Наиболее значимыми для них являются здоровье, любовь и развлечения. Далее следуют ценности в порядке убывания их значимости: наличие хороших и верных друзей, активная и деятельная жизнь, свобода поступков и действий, развитие, интересная работа, познание, уверенность в себе, продуктивная жизнь, счастливая семейная жизнь, жизненная мудрость, общественное признание. Менее значимыми являются творческая деятельность, красота природы и искусства, счастье других.

Для наемных водителей наиболее ценными являются здоровье, материально обеспеченная жизнь, свобода поступков и действий. В порядке снижения значимости следуют: активная и деятельная жизнь, развитие, наличие верных и хороших друзей, счастливая семейная жизнь, продуктивная жизнь, познание, интересная работа, любовь, развлечения, жизненная мудрость, творческая деятельность. Менее ценными для них являются красота природы и искусства, общественное признание, счастье других людей.

Таким образом, в сфере терминальных ценностей, то есть в конечных целях индивидуального существования штатных и наемных водителей наиболее ценным является здоровье. Но это, необходимо отметить, не только особенность деятельности автоводителей, а и общечеловеческая ценность. Далее специфика ценностных ориентаций имеет различия. Для наемных работников важно материально обеспеченная жизнь и свобода поступков и действий. Как раз их деятельность в большинстве случаев является свободной и направлена на получение заработка, то есть ценности в деятельности, можно сказать, переносятся и на самую жизнь данных людей. Для штатных водителей данные ценности менее значимы, а наиболее значимыми являются любовь и развлечения, получение удовольствий, то есть параметры, направленные на

личную жизнь. Следует отметить, что сама работа, интерес к ней, занимает срединное положение в сфере ценностных ориентаций и у штатных, и у наемных водителей. Менее значимыми для обеих выборок являются красота природы и искусства, счастье других, спокойствие в мире, творческая деятельность, общественное признание, то есть они более направлены на удовлетворение собственных потребностей, нежели на высшие цели существования.

В сфере инструментальных ценностей штатных водителей, как и в сфере терминальных ценностей, существует меньшая выраженность, разобщенность в их значимости. Для штатных водителей наиболее предпочтительными являются жизнерадостность, честность, широта взглядов, терпимость к мнениям других и независимость. Наименее значимыми для них являются высокие запросы, эффективность в делах, смелость в отстаивании своего мнения, непримиримость к своим и чужим недостаткам, образованность.

По инструментальным ценностям наиболее предпочтительными для наемных водителей являются независимость, ответственность, жизнерадостность, эффективность в делах, рационализм. Далее по мере снижения значимости следуют высокие запросы, честность, твердая воля, смелость в отстаивании своего мнения, исполнительность, образованность, самоконтроль, широта взглядов. Наименее значимыми для них являются такие ценности, как аккуратность, непримиримость к недостаткам своим и других, воспитанность, терпимость к мнениям других, чуткость.

Таким образом, можно сказать, что на первом месте по значимости для наемных водителей стоит такая ценность, как независимость, которая отражает специфику их деятельности. Для штатных водителей данная ценность важна, но не в такой степени. Для них наиболее важной ценностью является жизнерадостность, то есть получение радости, удовольствий от самой жизни. Для наемных водителей данная ценность также важна, но является не столь значимой, как эффективность в делах. В результате, можно сказать, что наемные водители в своей жизни больше направлены на свою деятельность, на

ее осуществление, получение материальных благ, нежели штатные работники. Штатные водители больше направлены на проживание личной жизни, получение удовольствий от жизни, а деятельность, работа переходит на второй план, в том числе как способ получения средства для «настоящей» жизни.

На основе статистической обработки полученных результатов исследования были построены корреляционные плеяды.

Корреляционный анализ показал наличие различных структур терминальных ценностей наемных и штатных работников. Системообразующими ценностями наемных водителей являются – активная и продуктивная жизнь, интересная работа, любовь. У штатных водителей системообразующими ценностями оказались – наличие хороших друзей, познание и счастье других.

В сфере инструментальных ценностей на первом месте по значимости для наемных водителей стоит такая ценность, как независимость, которая отражает специфику их деятельности. Особенно важными значимыми ценностями для них являются жизнерадостность и эффективность в делах. А для штатных работников, наоборот, эффективность в делах занимает низкое положение по значимости. Специфично и то, что такая ценность, как терпимость к мнениям других, для наемных водителей является не важной, не значимой, а для штатных работников она очень важна.

Наемные водители больше направлены на свою деятельность, на ее осуществление, получение материальных благ. Штатные же работники больше направлены на проживание личной жизни, получение удовольствий от жизни, а деятельность, работа переходит на второй план, в том числе как способ получения средств для жизни.

#### Литература:

1. Глушко О.В., Ключев Н.В. Труд и здоровье водителя. – М.: Транспорт, 1976. – 176 с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект, 2003, – 336 с.
3. Игнатов Н.А. Психофизиологические особенности труда шофера. – М.: Высшая школа, 1969. – 101 с.
4. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. – 400с.
7. Романов А.Н. Автотранспортная психология. – Академия, 2002. – 224 с.
8. Фукин А.И. Психология конвейерного труда. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – 240 с.
9. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

**УДК 159.99**

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ОПЕРАТОРОВ ПОЛУЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО СТЕКЛОВОЛОКНА**

*Макарова Оксана Александровна, Фукин Анатолий Иванович  
Елабужский институт Казанского федерального университета, Россия,*

*Елабуга*

*gavrily.oksana@mail.ru, aifukin@yandex.ru*

### **Аннотация**

В статье приводится исследование профессионально-важных качеств оператора получения непрерывного стекловолокна (ПНС). Рассмотрение этого вопроса